



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**“Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del  
Ministerio Público - Gerencia Administrativa de San Martín,  
Moyobamba – 2017”**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Br. Rosa Angélica Ruíz Marín


**ASESOR:**

Dr. Juan Rafael, Juarez Díaz


**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Administración del Talento Humano


TARAPOTO - PERÚ  
2017



.....  
Mg. Keller Sánchez Dávila  
Presidente



.....  
Dr. José Manuel Delgado Bardales  
Secretario



.....  
Dr. Juan Rafael Juarez Díaz  
Vocal

### **Dedicatoria**

En primer lugar, a Dios, porque me concede la vida, me guía y protege; a mis padres Alberto y Elvira que me han demostrado apoyo a lo largo de mi formación profesional, a mi amado esposo Nember, a mi precioso hijo Kristopher, que es mi motor, motivo y la fuerza que me impulsa a seguir adelante.

Rosa Angélica

### **Agradecimiento**

A mis familiares que me han mostrado apoyo a cada momento de manera incondicional, a mis compañeros, a los funcionarios y servidores de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín por facilitarme la información necesaria requerida en la presente investigación.

A mis docentes de maestría, especialmente al Dr. Juan Rafael Juarez Díaz, por impulsarme a ser investigadora, analista y crítica en el desarrollo de mi trabajo de investigación.

Rosa Angélica

### **Declaratoria de autenticidad**

Yo, Rosa Angélica Ruíz Marín; estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 70425472, con la tesis titulada: **“Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público-Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017”**

#### **Declaro bajo juramento que:**

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Tarapoto, setiembre 2017.

  
Rosa Angélica Ruíz Marín  
DNI N° 70425472

## Presentación

Señores miembros del Jurado,

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión Pública; presento ante ustedes la Tesis titulada: “**Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público-Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017**”; que tiene por finalidad Determinar la asociación entre el desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba; y consta de capítulos que se detallan a continuación:

Capítulo I: Introducción; se presenta la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la justificación del estudio y se plantean la formulación del problema; las hipótesis y los objetivos. En el capítulo II: Método; se realizó el diseño de investigación; las variables; la población y muestra; las técnicas e instrumentos; los métodos de análisis de los datos y aspectos éticos.

En el capítulo III: Resultados; se realiza el análisis a nivel descriptivo y correlacional. El capítulo IV: Discusión de resultados obtenidos en relación a los estudios previos y las referencias teóricas. Seguido por el capítulo de Conclusiones de los resultados obtenidos; el capítulo de Recomendaciones, según las conclusiones finalmente el Capítulo VII: Referencias bibliográficas.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La Autora

## Índice

Página del Jurado .....	ii
Dedicatoria .....	iii
Agradecimiento.....	iv
Declaratoria de autenticidad .....	v
Presentación.....	vi
Índice de tablas.....	ix
Índice de gráficos .....	x
RESUMEN.....	xi
ABSTRACT .....	xii
I. INTRODUCCIÓN .....	13
1.1 Realidad problemática .....	13
1.2 Trabajos previos.....	14
1.3 Teorías relacionadas al tema .....	19
1.4. Formulación del problema .....	39
1.5 Justificación del estudio .....	39
1.6. Hipótesis.....	40
1.7. Objetivos.....	41
II. MÉTODO .....	42
2.1. Diseño de investigación .....	42
2.2. Variables, operacionalización .....	43
2.3. Población y muestra .....	44
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad ....	45
2.5. Métodos de análisis de datos .....	48
2.6. Aspectos éticos .....	48
III. RESULTADOS .....	49

<b>IV.</b>	<b>DISCUSIÓN.....</b>	<b>53</b>
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>55</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>56</b>
<b>VII.</b>	<b>REFERENCIAS .....</b>	<b>57</b>
	<b>Anexos .....</b>	<b>60</b>
	<b>Anexo N° 01: Matriz de consistencia</b>	
	<b>Anexo N° 02. Instrumentos</b>	
	<b>Anexo N° 03: Validación de los instrumentos</b>	
	<b>Anexo N° 04: Autorización de la entidad</b>	



## Índice de tablas

<b>Tabla N°</b>		<b>Página N°</b>
1	Nivel de desempeño laboral en los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba	50
2	Tipo de modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba	51
3	Contingencia de datos observados y datos esperados de desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba	52
4	Toma de decisión en función a resultados del Ji cuadrado calculado y Ji cuadrado tabular.	53

## Índice de gráficos

<b>Gráfico N°</b>		<b>Página N°</b>
1	Distribución porcentual de desempeño laboral en los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba	50
2	Modalidad de contratación de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba - 2017	51

## RESUMEN

El presente estudio de investigación titulado: “**Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público-Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017**”; tuvo como objetivo general “Determinar la asociación entre el desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba”; y se planteó la hipótesis: existe asociación entre el desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público de la población en estudio.

El método utilizado fue cuantitativo de tipo descriptivo correlacional; no experimental y transversal. La población muestral estuvo conformada por 48 servidores del Ministerio Público, a quienes se les aplicó dos instrumentos el inventario de desempeño laboral y el cuestionario de modalidad contractual.

Los resultados señalan que, el nivel de desempeño laboral de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, es bueno con el 93.75%. A su vez, el D.L. 728, es la modalidad de contratación que predomina en los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba; con 70.83%. Así mismo, se tiene como resultado  $\chi^2_c$  (10.66), siendo mayor que el valor tabular  $\chi^2_t$  (9,49), es decir, se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Se concluye que existe relación entre el desempeño laboral y la modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público-Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017.

**Palabras Clave.** Desempeño laboral y la modalidad contractual.

## ABSTRACT

The present research study entitled: "Work performance and contractual modality of the servers of the Public Ministry-Administrative Management of San Martín, Moyobamba - 2017"; Had as general objective "To determine the association between the work performance and contractual modality of the servers of the Public Ministry Administrative Management of San Martín, Moyobamba"; And the hypothesis was raised: there is an association between the labor performance and contractual modality of the Public Prosecutor's office of the population under study.

The method used was quantitative of correlational descriptive type; Non-experimental and transverse. The sample population consisted of 48 employees of the Public Prosecutor's Office, who were given two instruments, the labor performance inventory and the contractual modality questionnaire.

The results indicate that the level of job performance of the public prosecutors - Administrative Management of San Martín, is good with 93.75%. In turn, the D.L. 728, is the modality of hiring that predominates in the servers of the Public Ministry - Administrative Management of San Martín, Moyobamba; With 70.83%. Likewise, we get  $\chi^2_c$  (10.66), being greater than the tabular value  $\chi^2_t$  (9,49), that is, we reject the null hypothesis; Therefore, the alternative hypothesis is accepted.

It is concluded that there is a relationship between the work performance and the contract modality of the employees of the Public Ministry - Administrative Management of San Martín, Moyobamba - 2017.

**Keywords.** Labor performance and contractual modality.

## **I. INTRODUCCIÓN**

### **1.1 Realidad problemática**

El Ministerio Público (MP) es “el organismo constitucional autónomo creado con la misión fundamental de defender la legalidad y los derechos humanos”. Tiene como misión “defender la legalidad y los intereses públicos tutelados por la ley; prevenir y perseguir el delito; defender a la sociedad; velar por la independencia de los órganos jurisdiccionales y la efectiva administración de justicia”. Estas funciones han ido cambiando con el paso de los años, para dar mayores atribuciones a los miembros del MP como al Fiscal de la Nación, según se expresa en la Constitución Política del Perú de 1993. (Plan de trabajo institucional - PTI, 2016, págs. 2, 4, 5).

En este contexto, la logística para realizar estas acciones oportunamente se encuentra a cargo de los servidores que conforman el Sistema Administrativo del Ministerio Público. Es así que; en el plan de trabajo institucional (PTI) del Ministerio Público, 2016, encontramos dificultades en el cumplimiento y desempeño de sus funciones, evidenciándose las siguientes características: escasa capacitación del personal administrativo; deficiente articulación y coordinación entre las diferentes áreas administrativas; inadecuado clima organizacional; coexistencia de tres sistemas informáticos de apoyo al trabajo fiscal no integrados, lo que genera problemas en el procesamiento de la información estadística; falta de estructura de costos por unidades orgánicas que permita el desagregado presupuestal por unidades orgánicas; falta de un programa informático que facilite el proceso de planificación y control estratégico vinculado al nivel operativo.

Así mismo; el Plan de Trabajo Institucional menciona como debilidades identificadas en el Ministerio Público: la desarticulación entre el Sistema Administrativo de apoyo y los Sistemas Fiscales y Médico Legal. Se debe considerar a su vez que, la capacitación del personal de los Sistemas

Administrativo, Médico Legal y Fiscal es escasa y limitada; generando falta de atención oportuna a los requerimientos de bienes que realiza el personal; falta de manuales de procedimientos de la parte administrativa; todo ello genera la baja confianza de la población sobre el rol que cumple el Ministerio Público (23% confía y 70% desconfía). (Plan de trabajo institucional - PTI, 2016, págs. 7, 9).

En el Ministerio Público, la búsqueda de mejores ofertas remunerativas en el mercado laboral constituye una amenaza, debido a la deserción del recurso humano calificado del Sistema Administrativo en el Régimen Laboral 728. Así mismo, la asignación de limitados recursos presupuestales para atender las necesidades de bienes y servicios de la Institución. (Plan de trabajo institucional - PTI, 2016, pág. 10). A nivel nacional, el Sistema Administrativo del MP cuenta con 48 nombrados, 2135 contratados y 1314 CAS (Lechuga Pino, Ortiz Aguilar, Román Silva, & Yermmy Palacios, 2011, pág. 17); así mismo, en la Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba; encontramos a 35 servidores en régimen laboral 728 y 13 servidores en el régimen laboral 1057.

Frente a la problemática presentada, el propósito de esta investigación es establecer la relación existente entre el desempeño laboral y la modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público. Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017.

## **1.2 Trabajos previos**

### **Nivel Internacional**

**Marcillo, N. (2014)** “Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los Gobiernos Autónomos descentralizados del sur de Manabí”. Objetivo general: “Proponer un Modelo de Gestión por Competencias del Talento Humano para mejorar el desempeño laboral de los servidores públicos en los gobiernos autónomos descentralizados del sur de Manabí”. Muestra de estudio: 150 pobladores del “Gobierno Autónomo Jipijapa; 60 pobladores del Gobierno Autónomo

Puerto López y 50 pobladores del Gobierno Autónomo Paján. Conclusiones: “No existe un plan de mejora en función del desempeño de los servidores, lo que impide su desarrollo y crecimiento; y en cuanto al ambiente laboral de las instituciones los encuestados indican que es bueno”. Así mismo; “no se identifican métodos y técnicas apropiadas de evaluación del desempeño que potencialicen y fortalezcan el sistema de recursos humanos a fin de que el personal se motive y se comprometa con la filosofía de la Institución”. (Marcillo Merino, 2014, págs. 10, 36, 77).

**La Torre M. (2012).** La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral (tesis doctoral) Universidad de Valencia. Objetivo general: analizar cómo las percepciones, las expectativas y la satisfacción laboral de los trabajadores influyen en la relación entre la gestión de recursos humanos y los indicadores de desempeño tanto a nivel individual como a nivel organizacional. (pág. 113) Muestra: se trabajaron con tres tipos de muestras: muestra A, 835 empleados de las 47 organizaciones seleccionadas en España; muestra B, 3808 participantes de ámbito internacional tanto de empleadores como de empleados de 149 organizaciones; muestra C, a nivel internacional de 5345 empleados de 218 organizaciones para probar un modelo homólogo. (págs. 116, 117, 118). Resultados: Los resultados de esta tesis proporcionan evidencia teórica a la investigación multinivel (constructos emergentes y modelos homólogos) y son una muestra de cómo el todo es más que la suma de las partes, proporcionando en algunos casos, resultados diferentes para las mismas variables en diferentes niveles teóricos. Además, proporcionan una visión general del funcionamiento de la organización, teniendo en cuenta sus constricciones, desde la existencia de una serie prácticas de RRHH orientadas al compromiso y cómo se relacionan con el desempeño organizacional. **Conclusiones:** Tanto el contrato psicológico (cumplimiento de las promesas realizadas por la organización) como la reciprocidad del contrato psicológico y normativo se ven favorecidos por las prácticas de RRHH orientadas al compromiso en el desempeño. Sin embargo, la reciprocidad del contrato normativo no favorece el desempeño organizacional, por ello, es necesario el desarrollo de contratos

idiosincráticos a todos los niveles de la organización para satisfacer las necesidades individuales de los empleados, evitar la inequidad y mejorar así su rendimiento. El cumplimiento contrato psicológico y su reciprocidad, sí que muestra una mayor satisfacción y desempeño, ello avala la necesidad de desarrollar contratos idiosincráticos. (La Torre Navarro, 2012, págs. 283, 284).

### **Nivel Nacional**

**Álvarez, E. (2014)** “Efectividad de los incentivos monetarios para el Sistema Judicial: El caso de las Cortes Superiores de Justicia del Callao y de San Martín (2010-2012)”. Objetivo general: “Determinar la efectividad de los incentivos monetarios del personal en el desempeño de la CSJ del Callao y la CSJ de San Martín (2010-2012)”. Muestra de estudio: Estudio de caso: CSJ del Callao y CSJ de San Martín. Conclusiones: El estudio de caso comparativo de la CSJ del Callao y San Martín evidencia que es posible tener efectos positivos, que los cambios se han dado, expresados por un lado en los indicadores de desempeño utilizados y por otro, en las formas de trabajo y organización de los despachos. (Alvarez Morales, 2014, págs. 19, 61).

**Beltrán L. (2013)** “Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado” (Tesis de maestría) Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Objetivo general: demostrar la existencia de una deficiente regulación en la contratación pública de personal en Perú. La muestra estuvo conformada por el marco normativo existente para la contratación de personal utilizada por el Estado. Resultados: Habiendo identificado los problemas encontrados a lo largo del estudio y considerando que al contener el CAS una relación laboral encubierta, se debe contraponer dos ideas principales, la primera de ellas estaría dada por el uso del Principio de Primacía de la Realidad, aplicado al artículo 26º de la Constitución Política y reconocérseles a todos los servidores contratados mediante CAS la calidad de trabajadores públicos; y la segunda premisa estaría dada considerando la política de restricción presupuestal que ha tenido el Estado en los últimos años. (p. 4, 5, 80).



Finalmente concluye que: La propuesta principal de solución al problema tiene en consideración dos aspectos contrapuestos; el primero considera la necesidad del Estado de contratación de personal teniendo en cuenta el ajustado presupuesto con el que cuenta y el segundo aspecto considera el derecho recortado de las personas que son contratadas mediante CAS.

Teniendo en cuenta ello se propone modificar el artículo 5º del Decreto Supremo Nº 075-2008-PCM – Reglamento del Decreto Legislativo Nº 1057, pues con ello se pone un tope de tres (3) años de uso de los CAS y se contempla la inclusión progresiva de los servidores CAS a las planillas del Estado previo concurso público; lográndose con ello preservar el concepto de Carrera Pública y el reconocimiento de los derechos laborales de los servidores públicos.

Se consideró que la incorporación sea progresiva (en cuatro etapas), pues existe un gran número de servidores contratados mediante CAS y un recortado presupuesto público.

También refiere que, no se estipuló nada respecto a los nuevos trabajadores que ingresarán a laborar para el Estado, ¿a ellos se les contratará bajo el Régimen CAS o también ingresarán a trabajar conforme a las nuevas reglas de contratación que se establecerá con el Régimen de Servicio Civil? Son por estas interrogantes por las que no nos encontramos de acuerdo con la expedición de la Ley Nº 29849. (Beltran Larco, 2013, pág. 89)

## **Nivel Local**

**Hidalgo A. (2015)** “Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2015”. Objetivo general: Establecer la relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2015. Investigación de tipo descriptivo correlacional, no experimental transversal. La muestra estuvo conformada por 164 colaboradores del PEHCBM. Resultado: el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo es

inadecuado; esto se debe a que en cada uno de los indicadores evaluados, los superiores inmediatos (jefes) refirieron que el personal presenta una serie de deficiencias en: “Compromiso y Ética”, más del 60% (43% inadecuado y 23% muy inadecuado) de los individuos que fueron evaluados demostraron que no se encuentran comprometidos con las labores que desempeñan, a la falta de conocimiento e interés por conocer los roles establecidos dentro de la empresa para contribuir al logro de los objetivos, y por último, la mayor parte del personal carece de moral y ética laboral. Así mismo, el personal ha demostrado una baja capacidad para “Trabajar en Equipo”. En cuanto a la “Capacidad Profesional”, el desempeño laboral es inadecuado en un 46% y adecuado en un 23%. El último indicador evaluado, fue la “Comunicación”, en la cual los jefes inmediatos refieren que su personal carece de la facilidad comunicativa, uno de los errores más frecuentes que cometen los empleados en la comunicación con el jefe, es no hacer preguntas por miedo a mostrar ignorancia sobre un tema frente a un superior, y miedo al opinar por temor a equivocarse y ser juzgado. Conclusiones: Se encontró que existe relación entre la gestión por competencias y el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2015, evidenciándolo a través del análisis del coeficiente de contrastación chi cuadrado calculado con 26.73 frente al chi cuadrado tabular de 26.30. (Hidalgo Vela, 2015, págs. 30, 32, 33, 43, 51).

**Padilla, H. (2015)** “Valores Organizacionales y Desempeño Laboral de los Químicos Farmacéuticos de las Boticas de Inkafarma Tarapoto, San Martín – 2015”. Objetivo general: Determinar la relación entre valores organizacionales y desempeño laboral de los químicos farmacéuticos de las boticas de Inkafarma Tarapoto, San Martín – 2015; investigación de tipo descriptivo correlacional, no experimental transversal. La muestra estuvo conformada por 30 Químicos Farmacéuticos que laboran en las Boticas InkaFarma, Tarapoto, Región San Martín año 2015. Resultado: De los 30 Químicos Farmacéuticos de las Boticas de Inkafarma Tarapoto, San Martín – 2015., se obtuvo que el 40.00% de los trabajadores presenta como tipo de Desempeño Laboral de mayor porcentaje el Bajo que hace referencia a la

escasa venta, comercialización y oferta de los productos farmacéuticos. Conclusiones: Existe asociación entre Valores Organizacionales y Desempeño Laboral en los Químicos Farmacéuticos de las Boticas de Inkafarma Tarapoto, San Martín – 2015, obteniendo el valor de  $X^2$  calculado de 39.26, con un margen de error de 0.10 y 27 grados de libertad; el  $X^2$  tabular es de 36,74 el que indica que existe correlación entre ambas variables. (Padilla Arévalo, 2015, págs. 34, 39, 43, 52).

### **1.3 Teorías relacionadas al tema**

#### **Desempeño laboral**

A comienzos del siglo XX, la escuela de administración científica inició el fuerte impulso de la teoría administrativa, el mismo que pese al énfasis puesto en los equipos y el consiguiente enfoque mecanicista de la administración no resolvieron el problema del aumento de la eficiencia de la organización. Progresivamente las organizaciones lograron resolver problemas relacionados con la máquina, pero no con la segunda variable, el hombre. Es así que el “enfoque se invirtió a partir de la escuela de las relaciones humanas, pues la preocupación principal de los administradores pasó a ser el hombre”, considerando “la importancia del ser humano en las organizaciones” y su rol “dinamizador de los demás recursos organizacionales”. Ocasionando la aparición de técnicas administrativas capaces de crear las condiciones para un efectivo mejoramiento del desempeño humano dentro de la organización, y una gran cantidad de teorías sobre la motivación para trabajar. Así también, era necesaria no solo la implementación del desempeño humano, sino también, la evaluación y orientación hacia determinados objetivos comunes.

El desempeño; consiste en el valor de las recompensas y la percepción de que las recompensas dependen del esfuerzo, determinan el volumen de esfuerzo individual que la persona está dispuesta a realizar: una perfecta relación de costo-beneficio. A su vez, el esfuerzo individual depende de las habilidades y capacidades de la persona y de su percepción del papel que

desempeñará. De este modo, el desempeño del cargo está en función de todas estas variables que lo condicionan con fuerza. (Chiavenato, 2000, págs. 355, 356).

Peña, C. (2009) indica que la evaluación del desempeño del talento humano es un proceso técnico a través del cual, en forma integral, sistemática y continúa realizada por parte de los jefes inmediatos; se valora el conjunto de actitudes, rendimientos y comportamiento laboral del empleado. Citado por (Arrieche, s.f., pág. 56).

El desempeño son aquellas acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes para los objetivos de la organización, y pueden ser medidos en términos de las competencias de cada individuo y su nivel de contribución a la empresa. Así mismo, Robbins (2004) vincula el desempeño con la capacidad de coordinar y organizar las actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el proceso productivo. Por su parte, Faria (1995) considera el desempeño laboral como el resultado del comportamiento de los trabajadores frente al contenido de su cargo, sus atribuciones, tareas y actividades, depende de un proceso de mediación o regulación entre él y la empresa. Citado por (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010).

Palaci (2005: 155), plantea que: “El desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva acabo en un período de tiempo”. Estas conductas, de un mismo o varios individuo(s) en diferentes momentos temporales a la vez, contribuirán a la eficiencia organizacional. El desempeño laboral según Robbins (2004), complementa al determinar, como uno de los principios fundamentales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, la cual activa el comportamiento y mejora el desempeño, porque ayuda a la persona a enfocar sus esfuerzos sobre metas difíciles, que cuando las metas son fáciles. Chiavenato (2004: 359), plantea: “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados.

Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”. Citado por (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010).

### **Objetivo de la evaluación del desempeño:**

La evaluación del desempeño no es un fin en sí mismo, sino un instrumento, un medio, una herramienta para mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa. Para alcanzar este objetivo básico – mejorar los resultados de los recursos humanos de la empresa-, la evaluación del desempeño intenta conseguir diversos objetivos intermedios. La evaluación del desempeño puede tener los siguientes objetivos intermedios:

1. Adecuación del individuo al cargo.
2. Capacitación.
3. Promociones.
4. Incentivo salarial por buen desempeño.
5. Mejoramiento de las relaciones humanas entre superiores y subordinados.
6. Auto perfeccionamiento del empleado.
7. Información básica para la investigación de recursos humanos.
8. Cálculo del potencial de desarrollo de los empleados.
9. Estímulo a la mayor productividad.
10. Conocimiento de los estándares de desempeño de la empresa.
11. Retroalimentación (feedback) de información al individuo evaluado.
12. Otras decisiones relacionadas con el personal: transferencias, licencias, etc.

En resumen, los objetivos fundamentales de la evaluación del desempeño pueden presentarse de tres maneras:

1. Permitir condiciones de medición del potencial humano para determinar su pleno empleo.
2. Permitir el tratamiento de los recursos humanos como una importante ventaja competitiva de la empresa, y cuya productividad puede

desarrollarse de modo indefinido, dependiendo del sistema de administración.

3. Dar oportunidades de crecimiento y condiciones de efectiva participación a todos los miembros de la organización, teniendo en cuenta, por una parte, los objetivos organizacionales y, por otra, los objetivos individuales. (Chiavenato, 2000, pág. 364).

### **Beneficios de la evaluación del desempeño:**

Chiavenato (2000). Cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planificado, coordinado y desarrollado, proporciona beneficios a corto, mediano y largo plazo. En general, los principales beneficiarios son el individuo, el gerente, la organización y la comunidad. (págs. 365).

1. **Beneficios para el jefe:** Evaluar mejor el desempeño y el comportamiento de los subordinados, con base en las variables y los factores de evaluación y, sobre todo, contando con un sistema de medición capaz de neutralizar la subjetividad.

Proponer medidas y disposiciones orientadas a mejorar el estándar de desempeño de sus subordinados.

Comunicarse con sus subordinados para que comprendan la mecánica de evaluación del desempeño como un sistema objetivo, y que mediante ese sistema pueda conocer cuál es su desempeño.

2. **Beneficios para el subordinado:**

Conocer las reglas de juego, es decir, los aspectos de comportamiento y de desempeño que más valora la empresa en sus empleados.

Conocer cuáles son las expectativas de su jefe acerca de su desempeño, y sus fortalezas y debilidades, según la evaluación del jefe. (Chiavenato, 2000, pág. 365).

Saber qué disposiciones o medidas toma el jefe para mejorar su desempeño (programas de entrenamiento, capacitación, etc.), y las que

el propio subordinado deberá tomar por su cuenta (autocorrección, mayor esmero, mayor atención al trabajo, cursos por su propia cuenta, etc.) (Chiavenato, 2000, pág. 366).

### **Autoevaluar y autocriticar su autodesarrollo y autocontrol.**

#### **3. Beneficios para la organización:**

Puede evaluar su potencial humano a corto, mediano y largo plazo, y definir la contribución de cada empleado.

Puede identificar los empleados que necesitan actualización o perfeccionamiento en determinadas áreas de actividad, y seleccionar a los empleados que tienen condiciones para ascenderlos o transferirlos.

Puede dar mayor dinámica a su política de recursos humanos, ofreciendo oportunidades a los servidores (no sólo de ascensos, sino de progreso y de desarrollo personal), estimulando la productividad y mejorando las relaciones humanas en el trabajo.

#### **Evaluación de Desempeño a los Servidores del Ministerio Público:**

El proceso de evaluación a implementarse en el MP consta de dos tipos: Prueba de conocimiento y evaluación de desempeño.

**Prueba de conocimiento:** Este instrumento será utilizado para determinar si los participantes asimilaron los contenidos de las actividades de capacitación y lograron el nivel de aprendizaje esperado.

**Evaluación de desempeño:** Este instrumento estructural y sistemático, será utilizado para medir los conocimientos, comportamientos y producción, relacionados con el producto del trabajo y si los participantes están aplicando en sus funciones laborales lo aprendido en el proceso de capacitación, lo que permitirá implementar nuevas políticas de mejora al desempeño.

(Lechuga Pino, Ortiz Aguilar, Román Silva, & Yermmy Palacios, 2011, pág. 18).

Las acciones de capacitación y evaluación miden el cumplimiento de los objetivos y estrategias establecidos en el plan quinquenal, de acuerdo a las metas e indicadores establecidos para el sistema administrativo:

**Meta:** Reducir las brechas de conocimientos y habilidades operativas en las diferentes áreas de la organización administrativa del sistema, con la finalidad de alcanzar los niveles planteados en los objetivos generales de la institución.

**Indicadores:**

- Número de informes.
- Calidad de servicio.
- Número de capacitaciones.

Para el monitoreo de los mismos se utilizan diferentes instrumentos de evaluación, medición y recojo de información. (Lechuga Pino, Ortiz Aguilar, Román Silva, & Yermmy Palacios, 2011, pág. 19).

**Competencias de los Servidores del Ministerio Público**

En el Ministerio Público peruano, el sistema administrativo está conformado por funcionarios y personal administrativo del Ministerio Público en las distintas áreas de trabajo institucional: contabilidad, abastecimiento, potencial humano, control patrimonial y bienes incautados, archivo, entre otras. Los servidores que integran el sistema administrativo, requieren para el ejercicio de sus actividades, las competencias específicas siguientes:

- **Competencias institucionales:** liderazgo; autonomía; responsabilidad; proactividad; eficacia y eficiencia.
- **Competencias personales:** Las competencias personales comprenden los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el ejercicio del cargo; se identifican en base al área de trabajo.



- **Competencias en conocimientos:** a) **Amplio conocimiento en la actividad o disciplina en la que desempeña el cargo:** ser un trabajador con dominio de la normatividad interna y funciones de su área laboral. b) **Visión de la realidad o entorno nacional:** conocer e interpretar aspectos de la realidad nacional, sus factores sociales, culturales, económicos, tecnológicos, políticos y ecológicos; para prestar un apoyo eficiente al despacho o área en que labora. c) **Superación constante:** estar actualizado permanentemente en las innovaciones y conocimientos vinculados a su área de trabajo.
- **Competencias en habilidades:** a) **Adaptabilidad:** adecuarse a los cambios institucionales y/o a las nuevas condiciones sociales que se presenten en el ejercicio de su función. b) **Comunicación:** expresarse en forma clara, correcta y precisa, a través del lenguaje escrito o verbal y saber escuchar. Utilizar técnicas modernas de comunicación. c) **Creatividad:** generar respuestas o soluciones adecuadas, inclusive cuando no existan antecedentes que le sirvan de criterio orientador. d) **Intuición:** tener la capacidad de comprender e interpretar los hechos de manera inmediata. e) **Priorización:** distinguir lo urgente e importante, proponiendo soluciones a los problemas que identifica.
- **Competencias en actitudes:** a) **Desarrollo personal:** procurar su autorrealización personal y profesional hasta alcanzar niveles que le generen satisfacción. b) **Actitud de liderazgo:** ser un modelo para sus colegas, enseñar con el ejemplo y transmitir su experiencia. c) **Prudencia:** actuar con buen juicio y moderación en sus actos funcionales y en los de su vida diaria, evitando expresiones o acciones que afecten la sensibilidad de los demás. d) **Responsabilidad:** observar diligencia en el ejercicio de sus obligaciones, tomando decisiones oportunas y acatando las disposiciones de la superioridad con responsabilidad. e) **Sensibilidad:** percibir los sucesos que ocurren en su entorno con sensibilidad, colocando a la persona humana como el centro de los servicios que cumple, atendiendo a los usuarios con respeto, amabilidad, diligencia y tolerancia. f) **Proactivo:** ser diligente, dinámico y actuar con iniciativa para

proponer alternativas de solución a los problemas derivados del trabajo. (Lechuga Pino, Ortiz Aguilar, Román Silva, & Yermmy Palacios, 2011, pág. 16).

### **Modalidad contractual**

Actualmente en el Perú existen 15 regímenes laborales, en las entidades del Estado, entre generales y especiales, el mismo que conlleva a un desorden en la Administración Pública en la medida que cada régimen implica distintos derechos y deberes para los servidores públicos. (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f.).

Para fines de la presente investigación se hará énfasis en el régimen general de la carrera administrativa (D. Leg. 276 - 1984) y sin carrera con vínculo laboral: régimen de la actividad privada (D. Leg. 728 – 1991) y la contratación administrativa de servicios – CAS (D. Leg. 1057 – 2008 y modificado el 2012). (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., pág. 19).

### **La carrera administrativa en el Perú (D. Leg. 276 - 1984)**

Según el D. Leg. 276 – 1984; La carrera administrativa en el Perú es un conjunto de principios, normas y procesos que regulan el ingreso, los derechos y los deberes de los servidores públicos que, con carácter estable, prestan servicios de naturaleza permanente en la administración pública. Tiene como objetivo la incorporación de personal idóneo, garantizando su permanencia y desarrollo, sobre la base de méritos y calificaciones en el desempeño de sus funciones y dentro de una estructura uniforme de grupos ocupacionales y de niveles.

El régimen laboral público administrativo establecido en esa Ley se caracteriza por ser un sistema cerrado, en el cual el ingreso a la carrera se realiza por el nivel más bajo del grupo ocupacional y la promoción de los servidores públicos en los diferentes niveles depende del cumplimiento de requisitos previamente determinados, que incluyen antigüedad en el puesto, capacitación y evaluación. La carrera cuenta con tres grupos ocupacionales

con distintos niveles cada uno, en donde la homogeneidad remuneratoria se encuentra establecida mediante un sistema único de remuneraciones. La remuneración está constituida por un salario básico, además de bonificaciones y beneficios.

La Ley reconoce como “servidor público” a todo ciudadano que presta servicios en entidades de la administración pública con nombramiento o contrato de trabajo, con las formalidades de la ley, en jornada legal y sujeto a retribución en periodos regulares. Así mismo, tiene derecho de estabilidad laboral indeterminada. (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., págs. 20, 21).

### **Grupos ocupacionales de la carrera administrativa en el Perú**

Según los regímenes laborales en el Perú 2 (s.f.); los grupos ocupacionales son categorías que permiten organizar a los servidores públicos en razón de su formación, capacitación y/o experiencia reconocida. Los grupos ocupacionales de la carrera son tres y se accede a ellos a través de una postulación expresa.

- **Grupo profesional:** abarca del nivel 7 al 14 y está constituido por servidores con título profesional o grado académico reconocido por la Ley Universitaria o títulos otorgados por Institutos Superiores Tecnológicos.
- **Grupo técnico:** abarca del nivel 3 al 12 y concentra a los servidores con formación superior o universitaria incompleta, capacitación tecnológica o experiencia técnica reconocida.
- **Grupo auxiliar:** abarca del nivel 1 al 7 y agrupa a los servidores que tienen instrucción secundaria y acreditan experiencia o calificación para realizar labores de apoyo. (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., pág. 22).

### **Niveles de la carrera administrativa en el Perú**

Cada nivel de escalafón supone un conjunto de requisitos y condiciones mínimas mensurables que debe reunir el servidor para ser comprendido en

el nivel dentro de la estructura organizacional de cada entidad pública. La carrera administrativa comprende 14 niveles en total, siendo el nivel 1 el más bajo y el 14 el más alto.

Por otro lado, la Ley Marco del empleo público clasifica a los servidores como:

**(i) Funcionario Público**, quien desarrolla funciones de preeminencia política, desarrolla políticas de Estado y/o dirige organismos o entidades públicas;

**(ii) Empleado de Confianza**, cargo de confianza técnico o político, distinto al de funcionario público y;

**(iii) Servidor Público**. Se clasifica en:

- a. Directivo superior: desarrolla funciones administrativas relativas a la dirección de un órgano programa o proyecto, la supervisión de personal, la elaboración de políticas de actuación administrativa y la colaboración en la formulación de políticas de gobierno;
- b. Ejecutivo: desarrolla funciones administrativas;
- c. Especialista: desempeña labores de ejecución de servicios públicos y no ejerce función administrativa;
- d. Apoyo: desarrolla labores auxiliares de apoyo y/o complemento. (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., pág. 23).

### **Los procesos de gestión de los servidores**

En la gestión de servidores bajo el régimen laboral público administrativo se encuentran ocho procesos identificados como son: el proceso de selección; capacitación, promoción; evaluación; desplazamiento; sanciones; remuneración e incentivos y el proceso de desvinculación.

El ingreso a la carrera administrativa (proceso de selección) se realiza obligatoriamente mediante un concurso público de méritos. En el caso de los

servidores nombrados, su incorporación a la carrera se efectúa por el nivel inicial del grupo ocupacional al cual se postula. Este requisito busca proteger los principios de meritocracia e igualdad de oportunidades en el acceso a la carrera.

La Ley de bases de la carrera administrativa regula también a los servidores contratados, quienes no están comprendidos dentro de la carrera administrativa. La contratación de estos servidores no obedece a un concurso público, con excepción de los casos en que la contratación se realice para el cumplimiento de labores de naturaleza permanente. Sin embargo, en 2005, con la promulgación de la Ley Marco del empleo público, se establece que el acceso al servicio civil se realice mediante concurso público sin excepción.

La capacitación; constituye un deber y un requisito previo para acceder a los mecanismos de promoción contemplados en la Ley de bases de la carrera administrativa. También, constituye un derecho de los servidores públicos, pues cada entidad debe establecer programas de capacitación adecuados para cada nivel de carrera, con la finalidad de mejorar el servicio público e impulsar la promoción del servidor público (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., págs. 25, 26, 29).

La Evaluación en la carrera administrativa; La evaluación de desempeño laboral es un proceso obligatorio que se debe realizar en forma permanente y se califica en forma periódica de acuerdo con los criterios y puntajes que se establezcan. La evaluación está a cargo del jefe inmediato de cada servidor público. Ni la Ley de bases de la carrera administrativa ni su reglamento desarrollan los criterios y los puntajes que deben ser considerados en las evaluaciones de desempeño. Recién en el año 2008, se aprueba las normas de capacitación y rendimiento para el sector público que cubren este vacío.

La ausencia de criterios uniformes para los procesos de evaluación de desempeño y la débil cultura de evaluación en la administración pública convirtieron a estos procesos en requisitos formales que no logran reflejar el

rendimiento real de los servidores públicos, tal como se confirma en el estudio de GRADE (2010).

Los vacíos legales respecto de las evaluaciones de desempeño conjuntamente a la vinculación de las mismas con el despido han dado lugar a que las evaluaciones no sean valoradas como mecanismos para mejorar las competencias de los servidores públicos ni para que contribuyan con criterios objetivos para el ascenso de dichos servidores. (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., pág. 33).

### **Régimen Laboral de la actividad privada (D. Leg. 728)**

“El régimen laboral de la actividad privada se rige por la Ley de fomento del empleo (D. Leg. 728 promulgado el 8 de noviembre de 1991)”, se relativizó la estabilidad laboral absoluta, otorgándose la posibilidad de celebrar contratos de trabajo de naturaleza temporal, accidental y contratos para obra o servicios y se amplió las causales objetivas para la extinción del contrato de trabajo, incluyendo la posibilidad de ceses colectivos. (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., pág. 47).

### **Organización del régimen laboral de la actividad privada**

Las entidades bajo este nuevo régimen laboral establecieron escalas remunerativas distintas al sistema único de remuneraciones e incorporaron personal altamente capacitado en posiciones de responsabilidad, siendo exonerados del requisito de ascender peldaño a peldaño en la estructura de niveles. Por lo tanto, este régimen laboral permite gestionar de manera flexible los recursos humanos, tanto en la contratación, en la determinación de las remuneraciones, en la asignación de tareas, en la evaluación de su desempeño, como en la aplicación de sanciones ante el incumplimiento. En esta lógica, cada entidad aprueba su propio reglamento interno, sus propios grupos ocupacionales y sus propios niveles al interior de cada grupo. (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., pág. 48).

## **Procesos de gestión de servidores bajo el régimen laboral de la actividad privada**

La gestión de servidores bajo este régimen, tienen seis procesos identificados, como son: procesos de selección; capacitación; promoción; evaluación; remuneración e incentivos y el proceso de desvinculación.

**Selección:** La selección y contratación de personal bajo el régimen laboral de la actividad privada se rige por la LMEP. Como lo establece esta Ley, el ingreso a las entidades regidas por la Ley de fomento del empleo se realiza mediante concurso público y abierto, sobre la base del mérito y capacidad de las personas, en un régimen de igualdad de oportunidades.

- Para realizar la convocatoria del proceso de selección, se requiere:
- Una plaza vacante y presupuestada, la cual debe difundirse en medios de comunicación de alcance nacional y en el portal web de la entidad;
- Identificación del puesto vacante;
- Descripción de las competencias y los méritos, definidos por la entidad en el MOF;
- Criterios de puntuación y
- Determinación de la remuneración.

Al finalizar el proceso de selección, se procede a contratar a la persona bajo las condiciones del régimen laboral de la actividad privada, estableciendo un contrato por tiempo indeterminado. El período de prueba para los servidores públicos es de tres meses, el cual puede ser prorrogable. En el caso del personal de confianza, el periodo de prueba se extiende a seis meses y, en el caso de los directivos, a un año. Posterior a culminar el período de prueba de forma satisfactoria, se adquiere el derecho a la protección contra el despido arbitrario. El ingresante tiene derecho a una inducción inicial, que lo oriente sobre la política institucional e indique sus derechos, obligaciones y funciones. (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., pág. 50).

**Capacitación:** Según el DS 003-97-TR., de acuerdo al Ley de productividad y competitividad laboral, Texto Único Ordenado de la Ley de fomento del empleo, la capacitación es un derecho del servidor cuyo fin es mejorar su productividad y sus ingresos. Para ello, los programas de capacitación y productividad deben ser implementados en cada entidad con la finalidad de actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del personal, desarrollar habilidades asociadas a nuevas tecnologías y preparar al servidor para ocupar vacantes o puestos de nueva creación. (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., pág. 51).

**Promoción:** Debido a que el régimen laboral de la actividad privada constituye un sistema de puestos, no existen mecanismos legales para la promoción o ascensos del personal que ya está trabajando. Sin embargo, algunas entidades públicas han implementado concursos internos en los que un trabajador puede acceder a alguna plaza vacante de mayor jerarquía. Cuando existen, estos mecanismos de promoción están desarrollados en los reglamentos internos de trabajo de cada entidad.

**Evaluación:** La Ley de fomento del empleo no regula la evaluación del personal, pues habiendo sido diseñada para la actividad privada, deja a criterio del empleador las formas de evaluación que considere más convenientes. Por su parte, la Ley Marco del empleo público solo establece que la retribución del desempeño laboral se realice de acuerdo con un sistema de evaluación con equidad y justicia, que debe tener como criterios mínimos la universalidad, la base técnica y la competencia laboral.

Algunas entidades públicas bajo este régimen laboral realizan evaluaciones de desempeño y desarrollan procesos anuales que contribuyen a definir las capacitaciones que su personal requiere, así como metodologías para evaluar a los servidores en todos los niveles. En esos casos, la evaluación ha permitido medir el desempeño del trabajador, cubrir brechas y determinar las necesidades de capacitación. Sin embargo, los criterios son distintos al interior de cada entidad y la utilidad de los resultados es diversa. (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., pág. 52).



**Remuneraciones e incentivos:** La remuneración del servidor bajo el régimen laboral de la actividad privada está constituida por el íntegro de lo que percibe por sus servicios, sea en dinero o especie, siempre que sea de libre disposición. La periodicidad de pago es determinada por la entidad. Adicionalmente, la norma legal contempla otros beneficios con los que cuentan los servidores del régimen de la actividad privada:

- Gratificaciones por fiestas patrias y navidad (dos remuneraciones adicionales);
- Escolaridad;
- Compensación por tiempo de servicio (1 remuneración anual);
- Vacaciones anuales (30 días);
- Seguro social;
- Pago de pensiones (sistema público o privado) y
- Compensación por despido arbitrario.

Las escalas remunerativas de cada institución pública son negociadas individualmente con el MEF utilizando criterios no oficiales, sin embargo, suele tener relación directa con el presupuesto que tiene asignado cada entidad. Por lo tanto, una vez establecida la suma que cada institución maneja anualmente, se pasa a discutir el nivel de los salarios. Las diferencias entre los rangos de dispersión de ingresos promedio de los Ministerios, Organismos Reguladores, Organismos Técnicos y Organismos Ejecutores están alrededor de los 15 mil nuevos soles, mientras que los OCA presentan una diferencia significativa de 31 mil nuevos soles. Esto se debe a que el ingreso promedio máximo en el resto de entidades es alrededor de 15 mil nuevos soles, mientras que en el caso de los OCA el ingreso promedio máximo es igual a 32,560 nuevos soles. Una significativa dispersión de ingresos promedio no solo se observa entre tipo de entidades, sino también al interior de cada tipo de entidad. (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., págs. 53, 54).

**Desvinculación:** La Ley de fomento del empleo establece claramente las causales de extinción del contrato de trabajo y, además, distingue entre causales relacionadas con la capacidad y las relacionadas con la conducta del trabajador.

La desvinculación en el régimen laboral de la actividad privada admite la figura de la indemnización por despido arbitrario, que consiste en el despido sin expresión de causa o por causa que no se pueda demostrar en juicio, el cual genera el derecho al pago de una indemnización, como única reparación por el daño sufrido, a diferencia de la carrera administrativa donde no se admite esta figura laboral. (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., pág. 55).

**Contrato administrativo de servicio - CAS (D. Leg. 1057 – 2008 y modificado el 2012):**

Es un contrato laboral especial que se aplica sólo en el Sector Público, y se celebra entre una persona natural y el Estado. No se encuentra bajo el ámbito de la carrera pública (D. Leg. 276) ni del régimen de la actividad privada (D. Leg. 728), sino que se rige específicamente por el Decreto Legislativo N° 1057, su Reglamento y la Ley 29849. Esta modalidad de contratación entró en vigencia el día 29 de junio de 2008. (Contratos Administrativos de Servicios (CAS), 2017).

La Ley 29849 establece la eliminación progresiva del Régimen Especial del Decreto Legislativo 1057 (Contratación de Servicios – CAS) y otorga derechos laborales. (Contratos Administrativos de Servicios (CAS), 2017).

En general, todas las entidades de la administración pública pueden contratar personal bajo el régimen CAS, con excepción de las empresas del Estado y los proyectos de inversión pública. Según su reglamento, el régimen CAS no incluye dentro de su ámbito de aplicación a los siguientes casos:

- Prestación, consultoría, asesoría o cualquier otra modalidad contractual, siempre que se desarrolle de manera autónoma, fuera de los locales o centros de trabajo de la entidad;
- Contratos financiados por alguna entidad de cooperación internacional con cargo a sus propios recursos;
- Contratos que se realizan a través de organismos internacionales que, mediante convenio, administran recursos del Estado Peruano para fines de contratación de personal altamente calificado;
- Contratos del Fondo de Apoyo Gerencial y
- Contratos de modalidades formativas.

### **Organización del régimen de contratación administrativa de servicios**

La modalidad contractual CAS fue creada en reemplazo de los servicios no personales (SNP), “el régimen CAS supone una contratación temporal por un periodo restringido a un año fiscal, renovable”. A partir de 2010, debido a una sentencia emitida por el Tribunal Constitucional, CAS debe interpretarse como un régimen especial de contratación de naturaleza laboral para el sector público, el cual es compatible con el marco legal. Al afirmarse su naturaleza laboral, la Ley 29849 establece que el servidor bajo este régimen se considera dentro del ámbito de la Ley Marco del empleo público y la Ley del código de ética de la función pública, debiendo ajustarse a la misma y completar su regulación en términos de los derechos laborales que le competen. (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., págs. 56, 57).

### **Los procesos de gestión de servidores CAS**

La gestión de servidores bajo el régimen especial de contratación administrativa de servicios tiene siete procesos identificados: selección y contratación; capacitación; promoción; evaluación; desplazamiento o movilidad; remuneración e incentivo y el proceso de desvinculación.

**Selección y contratación:** Para suscribir un contrato CAS, las entidades públicas debían seguir un proceso que incluía las siguientes etapas: etapa preparatoria; etapa de convocatoria etapa de selección y finalmente el

contrato. La Ley 29849 estableció que el acceso al régimen se realiza obligatoriamente mediante concurso público.

La contratación mediante CAS es diversa y no ofrece estabilidad. El plazo promedio de la duración de los contratos CAS en las entidades del Poder Ejecutivo y OCA es de 3 a 6 meses, destacando los organismos reguladores, donde los contratos tienen una duración promedio de entre 9 y 12 meses. En el caso de los OCA, los contratos son mucho más reducidos, entre 1 y 3 meses. (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., págs. 58, 59).

**Capacitación:** los servidores bajo el régimen CAS están incluidos en las capacitaciones que se llevan a cabo de manera transversal en la administración pública. Estas capacitaciones están reguladas por el decreto legislativo que regula las normas de capacitación y rendimiento en el sector público y su reglamento. (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., pág. 60).

**Promoción:** De igual manera que en el régimen de SNP, en el régimen CAS no existe la promoción o ascenso debido a que este régimen especial es un sistema de puestos (abierto).

**Evaluación:** Hasta la aprobación de la norma que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y su reglamento, los servidores bajo el régimen CAS no se encontraban sujetos a procesos de evaluación. Conforme a esa norma, los servidores públicos contratados bajo este régimen especial quedan comprendidos en los procesos de evaluación de desempeño que se llevan a cabo de manera transversal en la administración pública. El reglamento señala que la evaluación de las personas bajo la modalidad CAS solo puede ser utilizada para identificar necesidades de capacitación y no para justificar la separación por bajo desempeño. La inexistencia de una relación entre la evaluación de desempeño y la renovación de las CAS muestra que este tipo de contratación es muy precaria. (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., pág. 60).

**Desplazamiento o Movilidad:** De acuerdo con el reglamento de la norma que regula el régimen especial CAS, los trabajadores bajo este régimen pueden estar sujetos, únicamente, a las siguientes acciones administrativas de desplazamiento de personal:

- Designación temporal, como representante de la entidad contratante ante comisiones y grupos de trabajo como miembro de órganos colegiados y/o como directivo superior o empleado de confianza, observando las limitaciones en la Ley Marco del empleo público;
- Rotación temporal, al interior de la entidad contratante para prestar servicios en un órgano distinto al que solicitó la contratación, hasta por un plazo máximo de noventa (90) días calendario durante la vigencia del contrato y
- Comisión de servicios, para realizar temporalmente funciones fuera de la entidad contratante, la que por necesidad del servicio puede requerir el desplazamiento del trabajador fuera de su provincia de residencia o del país, hasta por un plazo máximo de treinta (30) días calendario, en cada oportunidad.

**Desvinculación:** El contrato de los servidores sujetos a la modalidad CAS se extingue por las siguientes causales:

- Fallecimiento;
- Extinción de la entidad contratante;
- Renuncia (previo aviso con 30 días de anticipación);
- Mutuo disenso;
- Invalidez absoluta permanente sobreviniente;
- Resolución arbitraria o injustificada;
- Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses y
- Vencimiento del plazo del contrato.

Cuando el contrato administrativo de servicios es resuelto por la entidad, unilateralmente y sin mediar incumplimiento del contratado, se genera el derecho de pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones dejadas de percibir hasta el cumplimiento del plazo contractual, con un máximo de tres. (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., págs. 60, 61).

**Remuneraciones e incentivos:** Las personas contratadas bajo la modalidad CAS perciben una remuneración mensual que no puede ser menor a la remuneración mínima vital. Las remuneraciones son negociadas contrato por contrato y no existe escalas remunerativas aprobadas en cada entidad, salvo algunas excepciones.

La remuneración puede verse reducida temporalmente por el incumplimiento de las siguientes causales:

- Mutuo disenso;
- Invalidez absoluta permanente sobreviniente;
- Resolución arbitraria o injustificada;
- Inhabilitación administrativa, judicial o política por más de tres meses y
- Vencimiento del plazo del contrato.

Cuando el contrato administrativo de servicios es resuelto por la entidad, unilateralmente y sin mediar incumplimiento del contratado, se genera el derecho de pago de una indemnización equivalente a las remuneraciones dejadas de percibir hasta el cumplimiento del plazo contractual, con un máximo de tres horas de servicio (máximo 48 horas semanales), pero no se incrementa por el sobretiempo realizado. Cuentan con aguinaldo por Fiestas Patrias y Navidad, así como vacaciones remuneradas de 30 días naturales. La remuneración mensual promedio varía en función del número de años de permanencia y por tipo de entidad. En el gobierno nacional, la tendencia es que, a mayor cantidad de años, mayor remuneración. Esta tendencia no se ve reflejada en el caso de los ministerios.

Los beneficios adicionales otorgados por la norma que regula el régimen especial de contratación administrativa de servicios y su reglamento son:

- Vacaciones por 30 días calendario;
- Afiliación al régimen contributivo que administra ESSALUD;
- Afiliación a un régimen pensionario, opcional para aquellos que ya venían prestando servicios al Estado;
- Licencias con goce de haber por maternidad, paternidad, entre otras.
- Derechos a que hace referencia la Ley 29783, Ley de seguridad y salud en el trabajo;
- Derechos colectivos de sindicalización y huelga. (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., págs. 61, 62).

#### 1.4. Formulación del problema

Problema general

¿Qué asociación existe entre modalidad contractual y el desempeño laboral de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba?

Problemas Específicos:

¿Cuál es el tipo de modalidad contractual de mayor porcentaje en los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba?

¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de mayor frecuencia en los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba?

#### 1.5 Justificación del estudio

**Conveniencia.** En el Perú, se presenta la necesidad de dar valor a la gestión de los recursos humanos, considerando que en el sector público la productividad y efectividad de los servicios se realiza a través de las personas, obligando a una permanente evolución y más pluralista del servicio civil. Es así; que la modalidad contractual y el desempeño laboral de los servidores es importante para alcanzar los objetivos estratégicos en el sistema administrativo y lograr los indicadores esperados.

**Relevancia social.** El desempeño laboral de los servidores del Ministerio Público, busca fortalecer una cultura institucional de servicio oportuno y de calidad, que redunde positivamente en la eficacia de los servicios que presta la institución a los ciudadanos. (Lechuga Pino, Ortiz Aguilar, Román Silva, & Yermmy Palacios, 2011). Es por ello; la presente investigación busca relacionar la modalidad contractual y el desempeño laboral de los servidores públicos; la misma que se espera pueda tomarse como referente para futuras propuestas en bien de los servidores del MP o para futuras investigaciones.

**Implicancias prácticas.** Con este estudio se buscó relacionar las variables de investigación con la finalidad de determinar la asociación existente entre las mismas; que pueden contribuir como antecedente de planes presupuestales para considerar y/o generar mejoras contractuales de los servidores del MP.

**Valor teórico.** Con la investigación, se hizo la revisión teórica de ambas variables en estudio; es así que el desempeño laboral se sustentó en la teoría de Chiavenatto y el régimen general.

**Utilidad metodológica.** Este estudio implementó dos instrumentos de investigación para medir las variables desempeño laboral y la modalidad contractual.

## **1.6. Hipótesis**

H<sub>1</sub>: Existe asociación entre modalidad contractual y el desempeño laboral de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba.



Hipótesis Específicos:

H1: El tipo de modalidad contractual CAS es el régimen que predomina porcentualmente en los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba.

H2: El nivel de desempeño laboral de mayor frecuencia en los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba, es regular.

## **1.7. Objetivos**

### **Objetivo general**

Determinar la asociación entre modalidad contractual y el desempeño laboral de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba.

### **Objetivos Específicos**

Identificar el tipo de modalidad contractual que predomina en los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba

Identificar el nivel de desempeño laboral que predomina en los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba.

.

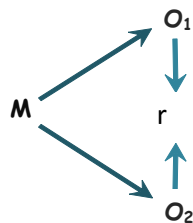
## II. MÉTODO

### 2.1. Diseño de investigación

El diseño de investigación se puede definir como una estructura u organización esquematizada que adopta el investigador para relacionar y controlar las variables de estudio.

Sirve como instrumento de dirección y restricción para el investigador, en tal sentido, se convierte en un conjunto de pautas bajo las cuales se va a realizar un experimento o estudio. (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 1991).

El presente diseño de investigación Correlacional, Examina la relación o asociación existente entre dos o más variables, en la misma unidad de investigación o sujetos de estudio. Además, es No Experimental Transversal y sigue el siguiente esquema:



Dónde:

**M:** Servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba.

**O<sub>1</sub>:** Modalidad contractual

**O<sub>2</sub>:** Desempeño laboral

**r:** Coeficiente de Correlación

## Tipo de estudio

Se trata de una investigación de tipo descriptivo porque busca recoger información con la finalidad de describirla y Correlacional pues se busca establecer la asociación existente entre las variables.

El método es cuantitativo debido a que recoge información cuantificable que luego es expuesta en gráficos y tablas, y descriptiva (no experimental) porque no manipula, ni experimenta con ninguna variable.

## 2.2. Variables, operacionalización

### Variables

Variable 1: Modalidad contractual

Variable 2: Desempeño laboral

### Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Modalidad Contractual	Cada uno de los tipos de contratación existentes en función de la legislación vigente en la actualidad. (Diccionario virtual de Afige, s.f.)	Beneficio laboral que tiene el servidor según su tipo de contrato	Ley SERVIR D.L. 276	N° de servidores contratados bajo esta modalidad	Nominal
			D.L.728		
			CAS-D.L. 1057		
Desempeño laboral	Chiavenato (2004: 359), plantea: "El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados". Citado por (Pedraza, Amaya, & Conde, 2010)	Capacidad y habilidades que tiene el servidor para lograr los objetivos institucionales.	Conocimiento	Número de informes Calidad de servicio	Nominal
			Habilidades operativas	Numero de capacitaciones	

## **2.3. Población y muestra**

### **Población**

La población de estudio estuvo constituida por los 48 servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba; que se encuentran laborando en cargos administrativos de la Gerencia Administrativa, durante el primer semestre del año 2017.

### **Muestra:**

La muestra de estudio estuvo conformada por el total de la población; es decir, por los 48 servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba que se encuentran laborando en cargos administrativos de la Gerencia Administrativa, durante el primer semestre del año 2017.

### **Muestreo:**

La muestra es No Probabilístico por conveniencia, por que intentó incluir a TODOS los sujetos accesibles como parte de la muestra. Esta técnica de muestreo no probabilístico puede ser considerada la mejor muestra no probabilística, ya que incluye a todos los sujetos que están disponibles, lo que hace que la muestra represente mejor a toda la población. (Reyes Meza & Sanchez Carlessi, 2002).

### **Criterios de selección**

#### **Criterios de inclusión:**

- A todos los Servidores del Ministerio Público-Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba, que se encuentran laborando en cargo administrativo de la gerencia administrativa, durante el primer semestre del año 2017.
- Servidores del Ministerio Público-Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba, nombrados o contratados en diferente modalidad laboral.

- Servidores del Ministerio Público-Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba, con formación profesional universitaria o técnica.

#### **Criterios de exclusión:**

- Servidores del Ministerio Público-Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba, que se encuentre laborando en el Área de servicio o vigilancia; por ser tercerizado.

## **2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad**

### **Técnicas**

Entrevista

### **Instrumentos**

Para la identificación de las variables se empleó la encuesta de modalidad contractual y el inventario de desempeño laboral.

El inventario de desempeño laboral, miden los conocimientos (ítems del 1 al 10) y las habilidades operativas (ítems del 11 al 20) de los servidores del Ministerio Público. Se emplea La escala es la Likert: Nunca, a veces y siempre. El desempeño laboral es considerado Bueno, si el puntaje oscila entre 42 a 60; Regular de 31 a 41 e Malo, si el puntaje alcanzado va de 1 a 30.

### **Validación**

Un instrumento de medición adecuado es aquel que registra datos observables que representan verdaderamente a los conceptos o variables y dimensiones que el investigador se plantea.

En investigaciones de campo, el investigador requiere utilizar instrumentos apropiados para que la información que obtenga sea válida.

Para ello, utilizaremos varios procesos de validación, entendiendo que la validez de un instrumento está dada por el grado en que éste **mide la variable**

**que pretende medir**, es decir, el grado en que el instrumento mide lo que el investigador desea medir. A su vez puede considerarse que la validez es el grado hasta donde una prueba es capaz de lograr dos objetivos.

- a) Hacer predicciones acerca de un individuo examinado
- b) Capacidad que tiene la prueba para describirlo.

Para evaluar la validez de ambas pruebas, se tendrá en cuenta los tres tipos de validez:

**Validez de contenido.** La validez de contenido está determinada por el grado en que un instrumento refleja el dominio específico de lo que se mide.

Para que un instrumento de medición tenga validez de contenido, debe contener, representados, a todos los ítems del dominio de contenido de las variables que se van a medir. Esto es, los ítems seleccionados, para incluir en la prueba, deben ser una muestra representativa del universo de ítems asociados a la variable que se desea medir.

Evaluación de la validez de contenido. La validez de contenido de un instrumento se determina mediante un detenido examen de los ítems. Cada ítem se juzga de acuerdo a si representa o no el campo específico correspondiente.

Esto se realizará a través de un **proceso de evaluación de expertos**, con los siguientes profesionales:

1. **Dr. Rolando Reátegui Lozano.** Dr. En ciencias Biológicas.
2. **Dr. Orlando Ríos Ramírez.** Director de Investigación. Docente Principal.
3. **Dr. Juan Rafael Juárez Díaz.** Director del Centro Psicológico Emerger e investigador de temas relacionados con la psicología. Docente de la UNSM.

**Validez de criterio.** La validez de criterio establece la validez de un instrumento de medición comparándolo con algún criterio externo.

En la validez de criterio deseamos saber hasta qué punto podemos generalizar (o predecir) hacia el éxito que habrá de tener una persona en la ejecución de una tarea diferente. Si la prueba está midiendo aspectos de concurrencia y predictividad esto se analiza a través de la Operacionalización de variables.

### **Confiabilidad**

La confiabilidad de un instrumento de medición hace referencia al grado en que la aplicación repetida del instrumento, a un mismo objeto o sujeto, produzca iguales resultados. Cuanto más confiable sea un instrumento, más similares serán los resultados obtenidos en varias aplicaciones de éste.

Para estudiar el concepto de confiabilidad, asumiremos que el valor observado de una característica, por aplicación del instrumento, se puede explicar por el valor real de esa característica más un error de medición, el cual puede ser aleatorio o intencional.

Esta medida indica el porcentaje de variación de los datos observados, explicado por la variabilidad real de los datos.

Para fines de la presente investigación; el instrumento de desempeño laboral presenta un nivel óptimo con 0.89.

### **Medidas de Consistencia Interna.**

Se utilizará la confiabilidad utilizando las medidas de consistencia interna a través del coeficiente de confiabilidad de Cronbach, también puede calcularse mediante la expresión:

Las pruebas estandarizadas que se utilizan para ayudar a tomar decisiones acerca de individuos, deben tener coeficientes de confiabilidad de por lo menos 0.75.

Sin embargo, para decisiones relativas a grupos, puede bastar un coeficiente de confiabilidad de aproximadamente 0.65.

## **2.5. Métodos de análisis de datos**

### **Forma de Tratamiento de los Datos.**

La información recogida se procesará con procesador Windows 2010 - Tablas de Excel y coeficiente  $X^2$  chi cuadrado.

### **Forma de Análisis de la Información.**

A través de gráfico de sectores y descripción de los resultados de la aplicación del coeficiente de correlación chi cuadrado. La técnica de análisis de la información es de tipo deductiva.

### **Estadísticos**

Se utilizó el estadístico de medidas de asociación, con ella se trata de determinar si existe relación (asociación) entre las variables, y cómo es esta relación, o si por el contrario no se da y podemos hablar de independencia entre las variables. (López - Roldán & Fachelli, 2015, pág. 12).

### **Prueba de hipótesis**

Se realizó a través de estadístico de correlación de Chi cuadrado, ya que el resultado determinó la significación estadística de la relación (López - Roldán & Fachelli, 2015, pág. 7).

El procedimiento para la obtención del resultado es, datos observados menos datos esperados, elevado al cuadrado sobre datos esperados.  $((O-E), (O-E)^2, (O-E)^2/E)$ .

## **2.6. Aspectos éticos**

Se respetó la información como confidencial, debido a que no se pondrá nombre a ninguno de los instrumentos, estos serán codificados para registrarse de modo discreto y serán de manejo exclusivo del investigador, guardando el anonimato de la información.



### III. RESULTADOS

#### 3.1. A nivel descriptivo

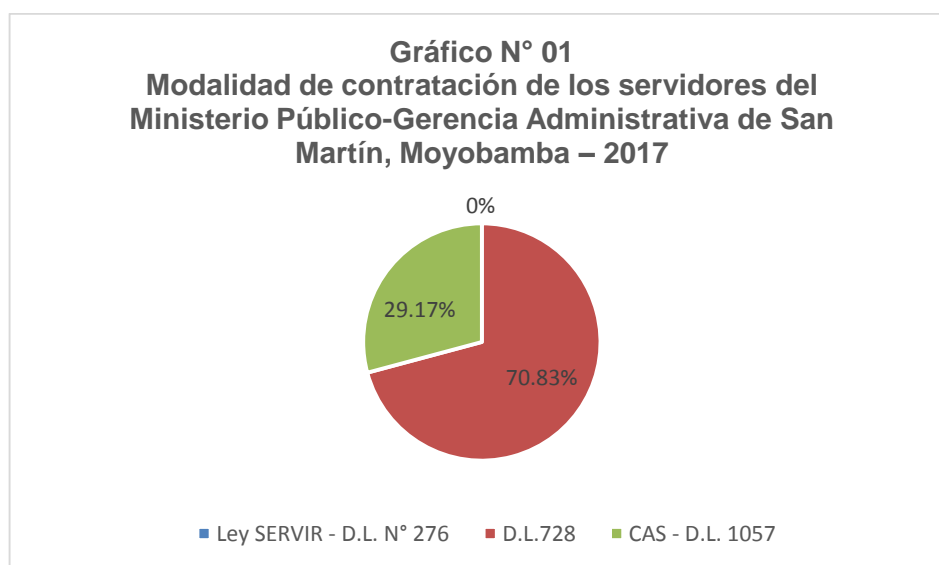
En relación al primer objetivo específico: Identificar el tipo de modalidad contractual que predomina en los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba; se encuentran los siguientes resultados:

**Tabla N° 01**

Tipo de modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba.

Modalidad de contratación	Frecuencia	Porcentaje
Ley SERVIR – D.L. N° 276	0	0
D.L.728	34	70.83
CAS – D.L. 1057	14	29.17
Total	48	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia.

La tabla 01 y gráfico N° 01, muestran que el D.L. N° 728, es la modalidad de contratación que predomina en los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba; con 70.83% siendo éste un régimen laboral que se rige por la Ley de Fomento del Empleo; el mismo que tiene como característica principal otorgar la posibilidad de celebrar contratos de trabajo de naturaleza temporal, accidental y contratos para obra o servicios y se amplió las

causales objetivas para la extinción del contrato de trabajo, incluyéndose la posibilidad de ceses colectivos.

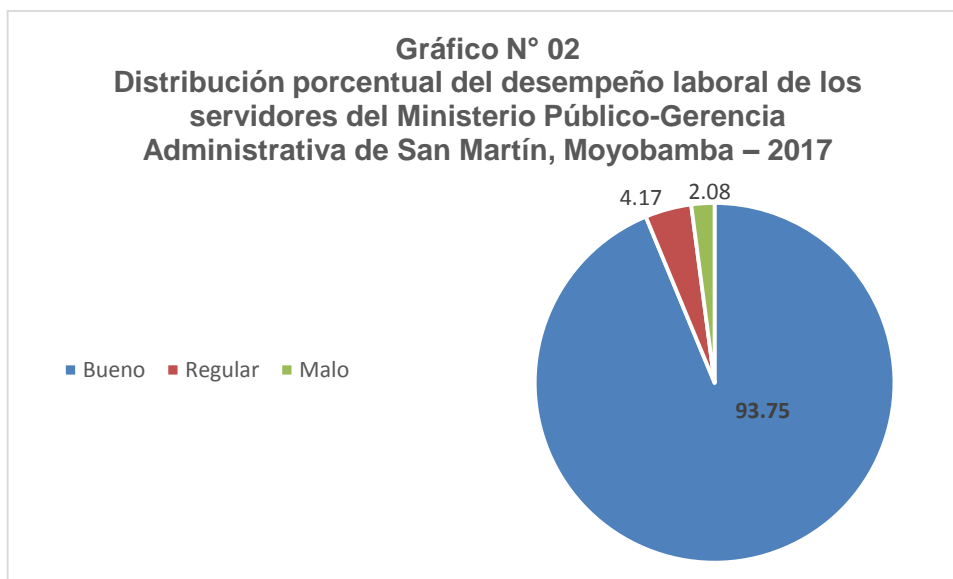
En relación al objetivo específico 02: Identificar el nivel de desempeño laboral que predomina en los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba.

**Tabla N° 02**

Nivel de desempeño laboral en los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba

Desempeño laboral	Frecuencia	Porcentaje
Bueno (42 a 60)	45	93.75
Regular (31 a 41)	2	4.17
Malo (1 a 30)	1	2.08
Total	48	100

Fuente: Elaboración propia



Fuente: Elaboración propia

La tabla 02 y gráfico N° 02, señalan que el Nivel de desempeño laboral de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, es bueno con el 93.75% que indica que, existe condiciones adecuadas en los servidores que permiten asimilar los contenidos de las actividades de capacitación y que logran el nivel de aprendizaje esperado que les permite desarrollar habilidades operativas en el desempeño de sus funciones.

### 3.2. A nivel correlacional

El análisis a nivel correlacional está en función al objetivo general: Determinar la asociación entre modalidad contractual y el desempeño laboral de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba; y se hace uso del coeficiente de correlación Ji cuadrado para datos nominales, para esto consideramos la tabla de contingencia.

**Tabla N° 03**

Contingencia de datos observados y datos esperados de modalidad contractual y el desempeño laboral de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba.

Desempeño laboral	Modalidad de contratación			Total
	Ley SERVIR - D.L. N° 276	D.L.728	CAS - D.L. 1057	
Bueno	0 (0.00)	32 (31.88)	13 (13.13)	45
Regular	0 (0.00)	2 (0.35)	0 (0.58)	2
Malo	0 (0.00)	0 (0.71)	1 (0.29)	1
Total	0	34	14	48

Podemos identificar la distribución de frecuencias observadas distribuidas en 3 columnas y 3 filas. En función a ello, para encontrar los grados de libertad para la tabla N° 03, es el producto de número de filas menos uno, por el número de columnas menos uno, es decir,  $(c-1)(f-1)$ , por lo tanto,  $(3-1)(3-1) = 4$ . Para este caso se hizo uso del 5% de nivel de significancia ( $\alpha=0,05$ ) y 04 grados de libertad, el valor de Ji cuadrado tabular ( $\chi^2_t$ ) es 9,49.

Las hipótesis a contrastar con el uso contraste estadístico a través del Ji cuadrado para el presente estudio es:

H<sub>0</sub>: La modalidad contractual y el desempeño laboral y de los servidores del Ministerio Público-Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017, son independientes.

Y la hipótesis alterna

H<sub>1</sub>: La modalidad contractual y el desempeño laboral de los servidores del Ministerio Público-Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017, no son independientes. Es decir, están asociados.

**Tabla 4.** Toma de decisión en función a resultados del Ji cuadrado calculado y Ji cuadrado tabular.

Modalidad contractual y el desempeño laboral	$X^2_c$	gl	Nivel de significancia	$X^2_t$	Decisión
	10.66	04	0.05	9,49	Se rechaza la Ho

El valor de Ji cuadrado calculado ( $x_c^2$ ) fue determinado con los datos obtenidos en los instrumentos de recojo de información, es así que se tiene como resultado  $x_c^2$  (10.66), siendo mayor que el valor tabular  $x_t^2$  (9,49), es decir, se rechaza la hipótesis nula; por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna que dice. La modalidad contractual y el desempeño laboral de los servidores del Ministerio Público-Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017, no son independientes. Es decir, están asociados.

#### IV. DISCUSIÓN

Se concluye que existe relación entre modalidad contractual y el desempeño laboral de los servidores del Ministerio Público-Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017. Esto demuestra que el desempeño laboral está ligado a las expectativas, estabilidad y satisfacción que busca un trabajador público. Así mismo; La Torre M. (2012) concluye que; tanto el contrato psicológico (cumplimiento de las promesas realizadas por la organización) como la reciprocidad del contrato normativo se ven favorecidos por las prácticas de RRHH orientadas al compromiso en el desempeño. Sin embargo, la reciprocidad del contrato normativo no favorece el desempeño organizacional, por ello, es necesario el desarrollo de contratos idiosincráticos a todos los niveles de la organización para satisfacer las necesidades individuales de los empleados, evitar la inequidad y mejorar así su rendimiento. El cumplimiento contrato psicológico y su reciprocidad, sí que muestra una mayor satisfacción y desempeño, ello avala la necesidad de desarrollar contratos idiosincráticos. (pág. 283).

El D.L. 728, es la modalidad de contratación que predomina en los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba; con 70.83%; modalidad que tiene como característica que, relativizó la estabilidad laboral absoluta, permitiéndose la posibilidad de celebrar contratos de trabajo de naturaleza temporal y contratos por servicios y se amplió las causales objetivas para la extinción del contrato de trabajo, incluyendo la posibilidad de ceses colectivos. (Los regímenes laborales en el Perú 2, s.f., pág. 47). Así mismo; Beltrán (2013), concluye que, la propuesta principal de solución al problema tiene en consideración dos aspectos contrapuestos; el primero considera la necesidad del Estado de contratación de personal teniendo en cuenta el ajustado presupuesto con el que cuenta y el segundo aspecto considera el derecho recortado de las personas que son contratadas mediante CAS. Y manifiesta su desacuerdo con la expedición de la Ley N° 29849, porque no se estipuló nada respecto a los nuevos trabajadores que ingresarán a laborar para el Estado, si serán contratados bajo el Régimen CAS o se establecerá con el Régimen de Servicio Civil. (p. 89).

El nivel de desempeño laboral de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, es bueno con el 93.75%. Por su parte, Marcillo, N.G. (2014) encontró que para medir el nivel de desempeño laboral “No existe un plan de mejora en función del desempeño de los servidores, lo que impide su desarrollo y crecimiento; y en cuanto al ambiente laboral de las instituciones los encuestados indican que es bueno”. Así mismo; “no se identifican métodos y técnicas apropiadas de evaluación del desempeño que potencialicen y fortalezcan el sistema de recursos humanos a fin de que el personal se motive y se comprometa con la filosofía de la Institución”. (Marcillo Merino, 2014, págs. 10, 36, 77). A su vez, Álvarez (2014) concluye en el estudio de caso comparativo de la CSJ del Callao y San Martín evidencia que es posible tener efectos positivos, que los cambios se han dado, expresados por un lado en los indicadores de desempeño utilizados y por otro, en las formas de trabajo y organización de los despachos. (Álvarez Morales, 2014, págs. 19, 61). Hidalgo (2015) encontró que el desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo es inadecuado; esto se debe a que, en cada uno de los indicadores evaluados, los superiores inmediatos (jefes) refirieron que el 60% del personal presenta una serie de deficiencias en Compromiso y Ética y, Trabajar en Equipo; en cuanto a la Capacidad Profesional el 46% del personal presenta un desempeño laboral inadecuado. Así mismo, Padilla (2015); obtiene que el 40% de los trabajadores presenta bajo Desempeño Laboral. Estos estudios permiten argumentar que el desempeño laboral adecuado no solo depende de capacidades intelectuales o cognitivas, sino que parte de la misma está relacionados con las habilidades para desarrollar sus actividades, con la personalidad, con la cooperación, integridad, la disponibilidad ya que este último conlleva a que los servidores estén permanentemente viendo mejores oportunidades laborales siendo uno de los motivos el tipo de modalidad contractual con su empleador.

## **V. CONCLUSIONES**

- 5.1. La modalidad contractual y el desempeño laboral de los servidores del Ministerio Público-Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017, no son independientes. Es decir, están asociados. Debido a que el valor de chi cuadrado calculado fue (10.66), siendo mayor que el valor tabular (9,49).
- 5.2. El D.L. 728, es la modalidad de contratación que predomina en los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba; con 70.83% siendo éste un régimen laboral que se rige por la Ley de Fomento del Empleo; el mismo que tiene como característica principal otorgar la posibilidad de celebrar contratos de trabajo de naturaleza temporal, accidental y contratos para obra o servicios y se amplió las causales objetivas para la extinción del contrato de trabajo, incluyéndose la posibilidad de ceses colectivos.
- 5.3. El nivel de desempeño laboral de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, es bueno con el 93.75% que indica que, existe condiciones adecuadas en los servidores que permiten asimilar los contenidos de las actividades de capacitación y que logran el nivel de aprendizaje esperado que les permite desarrollar habilidades operativas en el desempeño de sus funciones.

## **VI. RECOMENDACIONES**

- 6.1. A las autoridades del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba; proponer la reglamentación de una modalidad contractual que permita a los trabajadores tener mayores beneficios y por ende mejorar su desempeño. De esta manera generar mejoras en su atención al cliente.
- 6.2. A las autoridades del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba; gestionar el incremento de plazas de contratos de trabajo con mejor condición o beneficios legales, fundamentalmente darles mayor estabilidad laboral a los servidores de la institución.
- 6.3. A las autoridades del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba; plantear propuestas motivadoras de sus actividades cotidianas para optimizar el desempeño laboral de los servidores. Así mismo, fomentar actividades de capacitación para desarrollar habilidades operativas en el desempeño de sus funciones.



## VII. REFERENCIAS

- Alvarez Morales, E. M. (2014). (Tesis de Maestría), Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima, Perú. Obtenido de [http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiO4LuBlOfSAhXHQCYPKHSeJD3IQFggnMAI&url=http%3A%2F%2Ftesis.pucp.edu.pe%3A8080%2Frepositorio%2Fbitstream%2Fhandle%2F123456789%2F5995%2FALVAREZ\\_MORALES\\_ELVI\\_A\\_MARGOT\\_EF](http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiO4LuBlOfSAhXHQCYPKHSeJD3IQFggnMAI&url=http%3A%2F%2Ftesis.pucp.edu.pe%3A8080%2Frepositorio%2Fbitstream%2Fhandle%2F123456789%2F5995%2FALVAREZ_MORALES_ELVI_A_MARGOT_EF)
- Arrieche, M. (s.f.). Evaluación de desempeño del evaluación del desempeño del talento humano de la Universidad Fermín Toro utilizando herramientas de gestión tecnológica. *Campus virtual Universidad Fermín Toro*, 51-68. Obtenido de <http://www.uft.edu.ve/campusvirtual/edicion1/Articulo4.pdf>
- Beltran Larco, L. P. (2013). *“Problemática de la existencia de distintos regímenes de contratación de personal en el estado”*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw Hill Interamericana S.A. Obtenido de <https://es.slideshare.net/jonybreitnerhernandez/administracin-de-recursos-humano-5ta-edicin-idalberto-chiavenato>
- Compendio de normas sobre la legislación laboral del régimen privado*. (2015). Lima, Perú: Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Obtenido de [http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/compendio\\_normas/COMPENDIO\\_NORMAS\\_LABORALES\\_MINTRA\\_nov\\_2015.pdf](http://www.mintra.gob.pe/archivos/file/SNIL/compendio_normas/COMPENDIO_NORMAS_LABORALES_MINTRA_nov_2015.pdf)
- Contratos Administrativos de Servicios (CAS)*. (25 de Febrero de 2017). Obtenido de Servir: <http://www.servir.gob.pe/rectoria/preguntas-frecuentes/contratos-administrativos-de-servicios-cas/>

*Diccionario virtual de Afige.* (s.f.). Obtenido de Modalidad contractual:  
<http://aulavirtual.afige.es/webafige/visordoc.aspx?doc=320127>

Ferro Vásquez, J. (2015). Relación entre la satisfacción laboral, el contrato psicológico, el tipo de vinculación y la antigüedad: Evidencias en educación superior. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 8(7), 43-59. Obtenido de <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v8n7-2015/RIAF-V8N7-2015-4.pdf>

Hernández Sampieri, C. R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (1991). *Metodología de la Investigación* (Primera ed.). México: McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO, S.A. de C.V.

Hidalgo Vela, A. L. (2015). *Gestión por competencias y desempeño laboral de los colaboradores del Proyecto Especial Huallaga Central y Bajo Mayo, 2015*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto.

Landeau, R. (2007). *Elaboración de trabajos de investigación* (primera ed.). Venezuela: Alfa Venezuela.

Latorre Navarro, M. F. (2012). *La gestión de los recursos humanos y el desempeño laboral*. Valencia: Universitat de València.

Lechuga Pino, E., Ortiz Aguilar, F., Román Silva, P. E., & Yermmy Palacios, O. (2011). *Plan de desarrollo de las personas al servicio del Ministerio Público - Quinquenal 2012-2016*. Lima, Perú: Escuela del Ministerio Público, Ministerio Público - Fiscalía de la Nación. Obtenido de [http://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/publicaciones/31\\_binder1.pdf](http://www.mpfm.gob.pe/escuela/contenido/publicaciones/31_binder1.pdf)

López - Roldán, P., & Fachelli, S. (2015). *Metodología de la investigación social cuantitativa* (Primera ed.). Bellaterra (Cerdanyola del Vallès), Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.

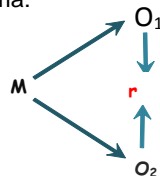
*Los regímenes laborales en el Perú 2.* (s.f.). Obtenido de Servir:  
<http://storage.servir.gob.pe/biblioteca/SERVIR%20-%20EI%20servicio%20civil%20peruano%20-%20Cap2.PDF>

- Marcillo Merino, N. G. (2014). *Modelo de gestión por competencias para optimizar el rendimiento del talento humano en los Gobiernos Autónomos descentralizados del sur de Manabí*. (Tesis doctoral), Universidad Privada Antenor Orrego, Trujillo, Perú. Obtenido de [http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/MARCILLO\\_NORMA\\_GESTI%C3%93N\\_COMPETENCIAS\\_SUR%20MANABI.pdf](http://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/upaorep/797/1/MARCILLO_NORMA_GESTI%C3%93N_COMPETENCIAS_SUR%20MANABI.pdf)
- Padilla Arévalo, H. (2015). *Valores Organizacionales y Desempeño Laboral de los Químicos Farmacéuticos de las Boticas de Inkafarma Tarapoto, San Martín – 2015*. Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo, Tarapoto.
- Pedraza, E., Amaya, G., & Conde, M. (septiembre de 2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*, 16(3). Obtenido de [http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1315-95182010000300010](http://www.scielo.org.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-95182010000300010)
- Plan de trabajo institucional - PTI. (2016). 7, . Lima, Perú: Ministerio Público. Fiscalía de la Nación.
- Reyes Meza, C., & Sanchez Carlessi, H. (2002). *Metodología de la Investigación Científica*. Lima, Perú: Universidad Ricardo Palma.

## Anexos

### Anexo N° 01: Matriz de consistencia

#### TITULO: Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público-Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	FUNDAMENTO TEORICO										
<p><b>General</b></p> <p>¿Qué asociación existe entre modalidad contractual y desempeño laboral de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba?</p> <p><b>Problemas Específicos:</b></p> <p>¿Cuál es el tipo de modalidad contractual de mayor porcentaje en los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba?</p> <p>¿Cuál es el nivel de desempeño laboral de mayor frecuencia en los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba?</p>	<p><b>General</b></p> <p>Determinar la asociación entre modalidad contractual y desempeño laboral de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba.</p> <p><b>Objetivos Específicos</b></p> <p>Identificar el tipo de modalidad contractual que predomina en los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba.</p> <p>Identificar el nivel de desempeño laboral que predomina en los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba.</p>	<p><b>General</b></p> <p>Existe asociación entre modalidad contractual y desempeño laboral de los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba.</p> <p><b>Hipótesis Específicos</b></p> <p>H1 El tipo de modalidad contractual CAS es el régimen que predomina porcentualmente en los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba.</p> <p>H2 El nivel de desempeño laboral de mayor frecuencia en los servidores del Ministerio Público – Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba, es regular.</p>	<p>Modalidad contractual</p> <p>Cada uno de los tipos de contratación existentes en función de la legislación vigente en la actualidad. (Diccionario virtual de Afige, s.f.)</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Chiavenato (2004: 359), plantea: “El desempeño es el comportamiento del evaluado en la búsqueda de los objetivos fijados. Constituye la estrategia individual para lograr los objetivos deseados”. Citado por (Pedraza, Amaya, &amp; Conde, 2010)</p>										
DISEÑO DE INVESTIGACION	POBLACION Y MUESTRA	VARIABLES DE ESTUDIO	INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS										
<p>El presente diseño de investigación es No Experimental Transversal Correlacionar, y sigue el siguiente esquema:</p> <div></div> <p>Dónde:</p> <p><b>M:</b> Muestra</p> <p><b>O<sub>1</sub>:</b> Modalidad contractual</p> <p><b>O<sub>2</sub>:</b> Desempeño laboral</p> <p><b>R :</b> Coeficiente de Correlación</p>	<p><b>Muestra Universal o Población Muestral</b></p> <p>La población y la muestra estará constituido por los 48 servidores del Ministerio Público de la Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba</p>	<p><b>Variables</b></p> <table><thead><tr><th>VARIABLE</th><th>DIMENSION</th></tr></thead><tbody><tr><td rowspan="3">O1: Modalidad contractual</td><td>Ley SERVIR D.L. 276</td></tr><tr><td>D.L.728</td></tr><tr><td>CAS-D.L. 1057</td></tr><tr><td rowspan="3">O2: Desempeño laboral</td><td>Bueno</td></tr><tr><td>Regular</td></tr><tr><td>Malo</td></tr></tbody></table>	VARIABLE	DIMENSION	O1: Modalidad contractual	Ley SERVIR D.L. 276	D.L.728	CAS-D.L. 1057	O2: Desempeño laboral	Bueno	Regular	Malo	<p>Encuesta de modalidad contractual</p> <p>Inventario de desempeño laboral</p>
VARIABLE	DIMENSION												
O1: Modalidad contractual	Ley SERVIR D.L. 276												
	D.L.728												
	CAS-D.L. 1057												
O2: Desempeño laboral	Bueno												
	Regular												
	Malo												

**Anexo N° 02. Instrumento  
Modalidad Contractual**

La presente encuesta tiene como objetivo determinar la Modalidad contractual; con fines netamente académicos

**¿Cuál es la modalidad de contratación por la que Ud. ha sido contratado?**

- a) Ley SERVIR - D.L. N° 276
- b) D.L. 728
- d) CAS - D.L. 1057

## Inventario del desempeño laboral

Estimado Servidor de la Gerencia Administrativa del Ministerio Público de San Martín, Moyobamba; el presente inventario del desempeño laboral tiene fines académicos y forma parte de la Investigación titulada: “Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público-Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017”. Por lo que agradezco su veraz colaboración en el desarrollo de las mismas.

Por favor, Responda según corresponda:

Cargo en la que se desempeña actualmente: .....

Marque:            1: Nunca            2: A veces            3: Siempre

	1	2	3
1. En el MP, se realizan actividades de capacitación para los servidores en general?			
2. En el MP, se realizan actividades de capacitación específica por área de trabajo?			
3. El nivel de aprendizaje logrado, está por encima del promedio normal			
4. Las capacitaciones recibidas contribuyen para mejorar las responsabilidades asignadas a su área?			
5. Las capacitaciones recibidas contribuyen a cumplir los objetivos institucionales?			
6. Los objetivos institucionales, son tomados en cuenta en cada una de las planificaciones a realizar?			
7. Te sientes identificado como servidor del Ministerio Público?			
8. Te sientes comprometido como servidor del Ministerio Público?			
9. Te sientes identificado con la misión del Ministerio Público?			
10. Te sientes identificado con la visión del Ministerio Público?			
11. Te sientes identificado con los planes institucionales?			
12. Te sientes identificado con los objetivos institucionales?			
13. Participas activamente en el mejoramiento de los servicios institucionales?			
14. El trabajo que realizas busca reconocimiento para el continuo desarrollo institucional?			
15. El trabajo que realiza busca buenas prácticas para el continuo desarrollo institucional			
16. Percibe que contribuye activamente en brindar un excelente servicio institucional?			
17. Consideras que tus compañeros perciben tus destrezas en el logro de las actividades designadas			
18. Consideras que en lo laboral, logras tus propósitos previamente establecidos.			
19. Las actividades ejecutadas están en función a conocimientos integrados a las exigencias del MP			
20. Consideras que las capacitaciones fortalecen tus habilidades para la realización de determinadas acciones.			

## Anexo N° 03: Validación de los instrumentos

### DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Juarez Díaz, Juan Rafael	UNSM-T UCV CREBE	Dr. En Administración  Dr. En Ciencias de la Educación	Br. Rosa Angélica Ruiz Marín

#### TÍTULO:

"Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público-Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba-2017"

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado					×
OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					×
ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					×
ORGANIZACIÓN	Existe una organización Lógica					×
SUFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					×
INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					×
CONSISTENCIA	Basado en los aspectos teóricos científicos				×	
COHERENCIA	Entre los índice, indicadores y las dimensiones				×	
METODOLOGIA	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					×
OPORTUNIDAD	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					×

#### OPINION DE APLICACIÓN

#### PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

Moyobamba; 20 de MAYO del 2017

4.8

  
 Dr. Juan Rafael Juarez Diaz  
 DOCENTE

**DATOS INFORMATIVOS:**

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Juarez Díaz, Juan Rafael	UNSM-T  UCV  CREBE	Dr. En Administración  Dr. En Ciencias de la Educación	Br. Rosa Angélica Ruiz Marín
TITULO: "Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público-Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba-2017"			

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

**ASPECTOS DE VALIDACIÓN**

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje apropiado					×
<b>OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables					×
<b>ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					×
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización Lógica					×
<b>SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					×
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias			×		
<b>CONSISTENCIA</b>	Basado en los aspectos teóricos científicos				×	
<b>COHERENCIA</b>	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					×
<b>METODOLOGIA</b>	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					×
<b>OPORTUNIDAD</b>	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					×

**OPINION DE APLICACIÓN****PROMEDIO DE EVALUACIÓN:**

Moyobamba; 20 de MAYO del 2017

4.7

Dr. Juan Rafael Juarez Díaz  
DOCENTE



## FICHA DE EVALUACION

### DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Dr. Ríos Ramírez, Orlando	UNSM-T	Director de Investigación. Docente Principal.	Br. Rosa Angélica Ruiz Marín
TITULO: "Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público-Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba-2017"			

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN


CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje apropiado					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables					X
<b>ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología				X	
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización Lógica					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias					X
<b>CONSISTENCIA</b>	Basado en los aspectos teóricos científicos				X	
<b>COHERENCIA</b>	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					X
<b>METODOLOGIA</b>	Las estrategias responde al propósito del diagnóstico					X
<b>OPORTUNIDAD</b>	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X

### OPINION DE APLICACIÓN

*Pasa a ser una y valor metodológico para su aplicación*

**PROMEDIO DE EVALUACIÓN:**

4.8

  
 M. Sc. Dr. ORLANDO RÍOS RAMÍREZ  
 C.I.P. 34920

## FICHA DE EVALUACION

### DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Dr. Ríos Ramírez, Orlando	UNSM-T	Director de Investigación. Docente Principal.	Br. Rosa Angélica Ruiz Marín
TITULO: "Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público-Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba-2017"			

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje apropiado					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables					X
<b>ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización Lógica					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias			X		
<b>CONSISTENCIA</b>	Basado en los aspectos teóricos científicos				X	
<b>COHERENCIA</b>	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					X
<b>METODOLOGIA</b>	Las estrategias responde al propósito del diagnóstico					X
<b>OPORTUNIDAD</b>	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X

### OPINION DE APLICACIÓN

*Pasa sobre su referencia y valor metodológico para su aplicación*

### PROMEDIO DE EVALUACIÓN:

4.7

  
 Ing.° M. Sc. Dr. ORLANDO RÍOS RAMÍREZ  
 C.I.P. 34920

## FICHA DE EVALUACION

### DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Dr. Reátegui Lozano, Rolando	EPG-T UCV-Tarapoto	Dr. En Ciencias Biológicas	Br. Rosa Angélica Ruiz Marín
<b>TITULO:</b> “Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público- Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017”			

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje apropiado					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables					X
<b>ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización Lógica					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias				X	
<b>CONSISTENCIA</b>	Basado en los aspectos teóricos científicos				X	
<b>COHERENCIA</b>	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					X
<b>METODOLOGIA</b>	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					X
<b>OPORTUNIDAD</b>	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X

### OPINION DE APLICACIÓN

**PROMEDIO DE EVALUACIÓN:**

4.8

  
 Dr. Rolando Reátegui Lozano  
 DNI: 06418510  
 CIP: 31684

## FICHA DE EVALUACION

### DATOS INFORMATIVOS:

Apellidos y Nombres del Experto	Institución donde labora	Grado	Autor(es) del Instrumento
Dr. Reátegui Lozano, Rolando	EPG-T UCV-Tarapoto	Dr. En Ciencias Biológicas	Br. Rosa Angélica Ruiz Marín
<b>TITULO:</b> “Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público- Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba – 2017”			

**INSTRUCCIONES:** Lee cada uno de los indicadores correspondientes a los criterios que estructura la validación de los instrumentos de tesis, valóralos con Honestidad y Humildad según la evaluación. Así mismo su observación.

### ASPECTOS DE VALIDACIÓN

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
<b>CLARIDAD</b>	Está formulado con lenguaje apropiado					X
<b>OBJETIVIDAD</b>	Está expresado en conductas observables					X
<b>ACTUALIDAD</b>	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
<b>ORGANIZACIÓN</b>	Existe una organización Lógica					X
<b>SUFICIENCIA</b>	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					X
<b>INTENCIONALIDAD</b>	Adecuado para valorar aspectos de las estrategias			X		
<b>CONSISTENCIA</b>	Basado en los aspectos teóricos científicos				X	
<b>COHERENCIA</b>	Entre los índice, indicadores y las dimensiones					X
<b>METODOLOGIA</b>	Las estrategias responde al propósito del diagnostico					X
<b>OPORTUNIDAD</b>	El instrumento ha sido aplicado en el momento oportuno o más adecuado					X

### OPINION DE APLICACIÓN

**PROMEDIO DE EVALUACIÓN:**

4.7

  
 Dr. Rolando Reátegui Lozano  
 DNI: 06418510  
 CIP: 31684



## Anexo N° 04: Autorización de la Entidad

**CARGO**

"AÑO DEL BUEN CIUDADANO"

**ASUNTO:** SOLICITO AUTORIZACION

**SEÑOR MG.:**

**ORLANDO EMILIO SOTELO SHERON**

Gerente Administrativo de la Gerencia Administrativa del Distrito Fiscal de San Martín

**Ciudad.-**



Yo, **Rosa Angélica Ruiz Marín**, identificada con DNI N° 70425472, domiciliada en el Jr. Independencia N° 154, Especialista Administrativo de la Gerencia Administrativa, a Usted con respeto me presento y digo:

Que, por motivos de estar realizando estudios de POSGRADO en la Universidad Cesar Vallejo-Sede Tarapoto, a la fecha me encuentro realizando mi tema de tesis: "Desempeño Laboral y Modalidad Contractual de los Servidores del Ministerio Público-Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba-2017"; motivo por el cual es que recurro a su Honorable Despacho, con la finalidad de solicitarle la AUTORIZACION a fin de obtener información de las distintas Áreas Administrativas que conforman la Gerencia Administrativa, para lo cual tenga a bien autorizar a las áreas pertinentes, me brinden las facilidades del caso para obtener información y datos necesarios para el Desarrollo de mi tema de Investigación.

**Por lo expuesto a usted:**

Pido a Usted lo solicitado por ser de justicia.

Moyobamba, 10 de marzo del 2017

  
Luc. Rosa Angélica Ruiz Marín  
ESPECIALISTA ADMINISTRATIVO  
Gerencia Administrativo - San Martín



**MINISTERIO PÚBLICO**  
**FISCALÍA DE LA NACIÓN**

*"Año del Buen Servicio al Ciudadano"*

UNIDAD EJECUTORA N° 008 - GERENCIA ADMINISTRATIVA  
DISTRITO FISCAL DE SAN MARTÍN

Moyobamba, 13 de marzo del 2017

Señora:  
**ROSA ANGÉLICA RUIZ MARÍN**  
Especialista Administrativo  
Gerencia Administrativa del Distrito Fiscal de San Martín

**Asunto:** Autoriza obtener información para TESIS.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para saludarla cordialmente y así mismo informarle, que se ha dispuesto la respectiva autorización para que su persona Lic. Rosa Angélica Ruiz Marín, Especialista Administrativo de la Gerencia Administrativa de San Martín, recabe información necesaria en mérito a que se encuentra realizando estudios de posgrado, y la información solicitada requerida es para desarrollar su tema de Investigación-Tesis, titulada: "Desempeño laboral y modalidad contractual de los servidores del Ministerio Público-Gerencia Administrativa de San Martín, Moyobamba-2017."

Atentamente;



CON. ORLANDO EMILIO SOTELO SHERCK  
Gerente Administrativo  
Gerencia Administrativa de San Martín

G.ADM.  
R.ARM.  
CC. Archivo.

(042)561739 / 561764 / 561759- Anexo 6511- 6512  
Jr. 20 de Abril - Cuadra 15 - Moyobamba